

РИСК-МОТИВИРОВКИ КАК КРИТЕРИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Ключевые слова: конфликтология; конфликт интересов; мотивационный менталитет; риск-мотивировки.

Введение. Наиболее важным критерием психологического анализа антикоррупционной устойчивости личности выступает способность противостоять коррупционному давлению и осуществлять выбор между криминальным и законопослушным поведением в пользу последнего [1]. Мы предлагаем к использованию в практике кадровой работы государственной гражданской и муниципальной службы одну из модификаций апробированной в 2007–2018 гг. экспериментальной психотехнологии диагностики и психокоррекции мотивационного менталитета [2].

Материалы и методы. Предметом исследования является мотивационный менталитет представителей гражданской и муниципальной службы. Мотивационный менталитет — совокупность представлений обыденного, житейского характера и научно-теоретических мотивационных категорий, определяющих уровень сложности вербального обоснования субъектом побудительных причин своих действий и поступков. Теоретической основой исследования выступила модель мотива как сложного интегрального психологического образования Е. П. Ильина [3]. Объектом данного исследования (февраль–ноябрь 2018 г.) выступили служащие разного должностного уровня от заместителя министра до консультанта ($n = 45$). Цель исследования: выявление степени выраженности в мотивационном менталитете действующих чиновников конфликта интересов. Гипотеза: государственные и муниципальные служащие при обосновании мотивов своих служебных действий и поступков актуализируют в сознании некоторое количество риск-мотивировок

как субъективных маркеров внутриличностного конфликта интересов. На первом этапе определялась мера осознания мотивов служебных действий и поступков. Измерительным инструментом выступала авторская проективная методика завершения предложения. В ходе психосемантического и контент-анализа откликов отмечались те мотивировки, которые по содержанию относились к зоне риска (риск-мотивировки), то есть свидетельствовали об отклонении вербальных объяснений побудительных причин своих реальных или возможных действий и поступков на государственной гражданской/муниципальной службе от требований этического кодекса.

Результаты. Максимальную долю риск-мотивировок (60,0 %) составили высказывания по отношению к соблюдению норм законодательства. Также у представителей госучреждений наблюдается достаточно серьезная выраженность мотивировок, допускающих отказ от следования нормам и правилам субординационного поведения (36,4 %). Значительное количество риск-мотивировок (47,7 %) оправдывают необязательность тотального волевого самоконтроля служащим своих действий и поступков вне организации. Четверо участников (9,1 %) допускают возможность использования своего служебного положения в личных целях. На втором этапе исследования девять участников были подвергнуты процедуре lie-детекции с использованием аппаратного комплекса «Активациометр». У четырех участников исследования отсутствовали вербальные и психоэмоциональные признаки внутриличностного конфликта интересов, у трех проявилась низкая степень его выраженности. У двух участников исследования наблюдалось существенное рассогласование между ответами по мотивационному интервью и ответами при процедуре детекции лжи, в частности, правдивый ответ «нет» на вопрос о случаях нарушения закона при исполнении служебных обязанностей парадоксально коррелирует с установкой на возможное нарушение норм права в будущем.

Заключение. Критерием внутриличностного конфликта интересов являются противоречия между содержанием риск-мотивировок при ответах на вопросы мотивационного интервью и ответах при процедуре lie-детекции. Выявленные риск-мотивировки могут

выступать поводом для назначения служащему индивидуальной консультации с целью купирования тех мотивационных установок, которые вызвали или могут вызвать конфликт интересов. Тем самым, на ранних этапах процесса деформации мотивационного менталитета может быть разработана и реализована индивидуальная программа формирования антикоррупционной устойчивости личности.

1. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : науч.-практ. пособие / Т. С. Глазырин, Т. Л. Козлов, Н. М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А. Ф. Ноздрачев. М. : Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Рос. Федерации : ИНФРА-М, 2016. 214 с.

2. Ермолин А. В., Сурманидзе И. Н. Психологические и правовые аспекты конфликта интересов на государственной и муниципальной службе // Государственная власть и местное самоуправление. 2019. № 1. С. 37–42.

3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. С. 343–362.

М. А. Жукова

В. Г. Саакян

*Уссурийское суворовское военное училище
Министерства обороны Российской Федерации,
Уссурийск*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СУВОРОВЦЕВ

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии; суворовцы; формирование личностных качеств.

Введение. Проблема автоматизации скрининговых исследований в суворовских училищах весьма актуальна. Оценку сформированности личностных качеств суворовцев необходимо проводить для